



Opdrachtformulering

Onderwerp	Onderzoek Uitbreiding voorkeursbeleid schaal 12 +
Opdrachtgever	5.1, 2, e 5.1, 2, e 5.1, 2, e
Adviseur/ opsteller	5.1, 2, e 5.1, 2, e
Status	Intern concept
Vraag	<p>Onderzoeken of uitbreiding voorkeursbeleid naar schaal 12 en hoger mogelijk. Er zijn vier vraagstukken die in het huidige voorkeursbeleid 15+ niet goed zijn vastgelegd. Belangrijk om deze vraagstukken eerst op te lossen voordat we het voorkeursbeleid kunnen voorleggen aan de OR en het College van Rechten voor de Mens. Het gaat om de volgende vier vraagstukken:</p> <p>Voorrangsbepaling versus voorkeursbeleid</p> <p>Vanuit P&O, afdeling Arbeidsvoorwaarden en Werkgeverschap is duidelijk benoemd dat het voorkeursbeleid niet kan worden toegepast wanneer vacatures schalen 15 en hoger, gelijktijdig intern en extern worden uitgezet en er geen duidelijke afspraken zijn gemaakt over de vacaturevolgorde. De vacaturevolgorde is namelijk geregeld in de PGA en kan dus alleen in overleg, en na wederzijdse instemming met de vakorganisaties worden aangepast. Werkgeverschap kan de wensen meenemen in de onderhandelingen die dit jaar van start gaan, maar voordat zij daar een gewogen advies over kunnen geven, hebben zij ook meer informatie nodig, o.a. wat andere beleidsterreinen ervan vinden, hoe het zich zal verhouden tot Strategische Personeelsplanning en wat de doorstroom culturele diversiteit is van interne kandidaten aangezien er meer culturele diversiteit is in schalen onder schaal 12. Bureau ID en P&O zijn hierover in gesprek. Daarbij is er meer culturele diversiteit in schalen onder schaal 12 die je wil laten doorstromen dus moet er voor deze schalen ook meer aandacht voor doorstroom culturele diversiteit zijn.</p> <p>Vrijwillige registratie of zelfidentificatie</p>



Zelfidentificatie met betrekking tot culturele diversiteit verwijst naar het proces waarbij potentiële kandidaten zichzelf identificeren met bepaalde culturele groepen of achtergronden. Dit kan gebaseerd zijn op verschillende factoren zoals in dit geval op etniciteit. Dit kan een manier zijn om te toetsen of een potentiële kandidaat van Buiten Europese herkomst is.

Advies jurist

Na juridisch onderzoek en contact te hebben gehad met een 5.1, 2, e van het College voor de Rechten van de Mens kom ik tot het advies om een verzoek omtrent eigen handelen in te dienen bij het College voor de Rechten van de Mens om een daadwerkelijk juridisch oordeel op de toepassing van de Rooney Rule te vragen. Zeker gezien de (juridische) vragen die erbij komen kijken om tot daadwerkelijke uitvoering te komen van de Rooney Rule. Zorgt verlenging van de procedure bij niet voldoende kandidaten uit een aangewezen minderheidsgroep voor benadeling van andere kandidaten die niet tot de aangewezen minderheidsgroep behoren? Hoeveel plekken mag je reserveren? Hoe beoordeelt het College voor de Rechten van de Mens de registratie; wanneer behoort een kandidaat tot de aangewezen minderheidsgroep etc? De 5.1, 2, e gaf aan dat over de toepassing van de Rooney Rule nog geen oordeel is geveld en dat dit een interessant verzoek is om te laten beoordelen

Na juridisch onderzoek door een externe jurist en contact met een 5.1, 2, e van het College voor de Rechten van de Mens is het advies om een verzoek omtrent eigen handelen in te dienen bij het College voor de Rechten van de Mens om een daadwerkelijk juridisch oordeel op de toepassing van zelfidentificatie te vragen.

Rooney Rule

De gemeente Amsterdam werkt met inclusieve werving en selectie. De Rooney Rule De Rooney Rule, oorspronkelijk afkomstig uit de Amerikaanse sportwereld, vereist dat werkgevers bij werving en selectie ten minste één kandidaat uit een minderheidsgroep meenemen in hun selectieproces. Het doel is om de kansen voor ondervetegenwoordigde groepen te vergroten door hen bewust in overweging te nemen.



Gemeente Amsterdam

Dat proces bevat het volledige werving en selectie proces. Herkomst Rooney Rule komt van de National Football League (NFL) gaat uit van minimaal 1 persoon van Buiten Europese herkomst interviewen die deel uit maakt van de benoembare/ verkiesbare kandidaten dus we handelen in de geest van de Rooney Rule, we voeren deze niet volledig uit:

- De Rooney Rule zien we als een instrument om te sturen/ meten of je je processtappen goed hebt doorlopen en of de resultaten goed genoeg zijn
- Waar we op sturen: Je wil uiteindelijk minimaal 2 mensen spreken van Buiten Europese herkomst. En daarom zorg je dat de pool waaruit je kan selecteren voldoende diverse kandidaten bevat.
- Dat betekent dat de RR op 2 momenten in het proces bepalend is:
 1. Afsluiting van de wervingsfase
 2. Sturend op de selectiefase.

Achtergrond

Bestuursopdracht 2020-2023

De gemeente Amsterdam heeft met de Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit (ID) 2020-2023 gewerkt aan het vergroten van de representatie in de organisatie, ten opzichte van de Amsterdamse beroepsbevolking en op het vergroten van de inclusieve organisatiecultuur. Met als doel om de dienstverlening voor Amsterdam, als superdiverse stad, te verbeteren en om een betere werkgever te zijn voor een meer divers medewerkersbestand. Uit inclusie onderzoek (NIM 2019 en sindsdien herhaald) blijkt dat medewerkers die niet tot de norm behoren zich vaker uitgesloten voelen, minder kansen krijgen tot doorstroom en vaker worden gediscrimineerd.

Bestuursopdracht ID 2024-2028

Op 5 november 2024 heeft het Amsterdamse college van B&W de vernieuwde Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit 2024-2028 vastgesteld, samen met de bijbehorende uitvoeringsagenda. Dat is nodig omdat Inclusie en diversiteit integraal onderdeel moet zijn van de werkwijze van de gemeente Amsterdam, zodat er een cultuurverandering optreedt waar werken aan inclusie en diversiteit vanzelfsprekend is. Dat is nu nog niet het geval. Sinds het vaststellen van de Bestuursopdracht ID in 2020 en het



Uitvoeringsplan in 2021, is inclusie en diversiteit steeds vaker een onderdeel van het dagelijkse werk. Denk aan het beleid, de processen, de procedures en de trainingen. En steeds minder afhankelijk van de persoonlijke gedrevenheid of identiteit van medewerkers.

Voorbeelden zijn: de implementatie van de methodiek bewust inclusief werven en selecteren, het ontwikkelen van trainingen ID, het inkopen van producten en diensten ID en onze afspraken over toegankelijk taalgebruik (zie bijlage 7). Daarnaast hebben de meeste directies en stadsdelen een actieplan op maat gemaakt om met ID aan de slag te gaan in hun eigen organisatieonderdeel en met hun eigen dienstverlening. De resultaten van de onderzoeken naar discriminatie en ander ongewenst gedrag die binnen de vorige bestuursopdracht zijn opgeleverd, zijn voor ons mede de basis om verder te bouwen. Als we terugkijken zien we dat een deel van het werk is afgerond. Maar we zien ook dat sommige resultaten zijn achtergebleven of trager van de grond kwamen dan we vooraf hoopten.

Focusthema's

In de uitvoeringsagenda staan voor 2025 de volgende focusthema's:

Toegankelijkheid; sociale, fysieke en digitale toegang van medewerkers.

Sociale veiligheid en antidiscriminatie; acties en interventies om sociale veiligheid te vergroten en in te zetten als sociale onveiligheid wel voorkomt.

Antidiscriminatie tegengaan van uitsluiting of negatieve behandeling op basis van een of meer van iemands identiteitskenmerken.

Bewustzijn manier waarop we in de organisatie kennis en informatie organiseren over ID en de trainingsmethodiek om die kennis in ons handelen toe te passen

Maatwerkondersteuning directies en stadsdelen ondersteunen bij specifieke en specialistische vragen

Leiderschap beter equiperen en ondersteunen van het management

Doorstroom en doorgroei manier waarop we talentontwikkeling versterken, de diversiteit in de kweekvijver voor management vergroten en behouden, en hoe we zorgen



voor objectieve en transparante procedures bij doorstroom en doorgroei.

Sturen en monitoring het uitvoeren van onderzoeken, het invoeren van prestatieafspraken en de manier waarop we monitoren

Representatie de manier waarop we werken aan een personeelsbestand dat meer representatief is voor de beroepsbevolking van Amsterdam

Representatie culturele diversiteit

In 2019 bleek uit evaluatie en onderzoek van de Culturele Barometer van het CBS, die sinds 2020 jaarlijks wordt uitgevoerd, dat de representatie van medewerkers met een Buiten-Europese herkomst binnen de gemeentelijke organisatie vooral in banen in schaal 12 en hoger achterbleef; hoe hoger de schaal, hoe lager de vertegenwoordiging is.

Streefcijfers vacatures schaal 12 + & voorkeursbeleid vacatures schaal 15 +

In 2020 zijn daarom, streefcijfers voor vacatures schalen 12 en hoger (30% culturele diversiteit in 2024) en een voorkeursbeleid voor vacatures in schalen 15 en hoger. (ook 30% culturele diversiteit in 2024).

Dit voorkeursbeleid houdt in dat bij gelijke geschiktheid de voorkeur uitgaat naar de kandidaat met een Buiten-Europese herkomst. Het voorkeursbeleid maakt deel uit van een bredere aanpak, op zowel inclusie, diversiteit als het aanpassen van beleid en processen in de organisatie.

Bij diversiteit richten we ons namelijk op het vergroten van de culturele diversiteit van medewerkers met een Buiten-Europese herkomst, op jongeren tot 35 jaar en geldt het quotum van de Wet Banenafpraak. Het voorkeursbeleid is dus een aanvulling op de reeds ingezette andere interventies zoals: streefcijfers, objectieve en inclusieve werving en selectie, het werken aan bewustwording en het inclusief maken van doorstroom en doorgroei instrumenten.

Over het voeren van een voorkeursbeleid heeft in 2020 afstemming plaatsgevonden met het College voor de rechten van de mens om te checken of ons beleid en de werkwijze conform wettelijke regels verloopt. De implementatie van het voorkeursbeleid is in 2020 gestart voor de directeuren



vacatures en overige vacatures 15+. Randvoorwaarde is toepassing van de methodiek objectief selecteren.

CBS cijfers Culturele Diversiteit 2023

Het streefcijfer dat in 2020 is vastgesteld, namelijk 30 procent medewerkers met een Buiten-Europese herkomst vanaf schaal 12, is nog niet behaald (zie bijlage 6a en 6b). In 2023 blijkt uit de Culturele Barometer van het CBS dat met name de representatie in de functies vanaf schaal 12 achterblijft. Ter illustratie: in de groep medewerkers vanaf schaal 15 en vanaf schaal 12 had 14% een niet-westerse migratieachtergrond. We gebruiken inmiddels de nieuwe CBS-definitie buiten-Europese herkomst, maar deze cijfers zijn nog tot stand gekomen toen de oude indeling van westerse/ niet-westerse migratieachtergrond gebruikt werd. In de schalen 10 t/m 11a heeft 24% van de medewerkers een niet-westerse migratieachtergrond.

De representatie van culturele diversiteit vanaf schaal 12 moet in 2026 met 25% zijn gestegen ten opzichte van 2024. We maken prestatieafspraken om deze doelstelling te kunnen behalen.

Voor de schalen tot en met 14 hebben we recentelijk de methode objectief werven & selecteren organisatiebreed ingevoerd. Het effect daarvan verwachten we nog te zien in de toekomstige cijfers. Voor schaal 10 t/m 11a bereiken we daar mogelijk een hogere representatie culturele diversiteit. Dit streefcijfer blijft daarom onveranderd, maar krijgt wel meer aandacht.

In de raadsbrief van 28 maart 2024 hebben we afgesproken dat er de komende twee jaar (2024-2026) een groei van 25 procent op het streefcijfer per cluster vanaf schaal 12 moet plaatsvinden. We verkennen ook de mogelijkheid om het voorkeursbeleid van schaal 15+ uit te breiden naar schaal 12 en hoger. Dit doen we omdat veel leidinggevende posities in schalen lager dan schaal 15 zitten. Maar ook omdat we de doorstroom en doorgroei naar managementposities willen bevorderen.

Doorstroom en doorgroei Managementposities

P&O is bezig met de aanbesteding van een talentmanagement systeem. MD hoopt daar op aan te kunnen sluiten. MD doet



jaarlijks een directeurschouw; we kijken samen met het GMT naar interne doorstroom.

Sturen en monitoren

Naar aanleiding van de onderzoeken naar discriminatie en ander ongewenst gedrag is afgesproken dat we beter gaan sturen op onze prestaties en onze voortgang beter gaan monitoren.. Voor het monitoren van culturele diversiteit blijven we voorlopig de Barometer Culturele Diversiteit van het CBS inzetten. De CBS cijfers geven vooral informatie op het niveau van de hele organisatie. Dat maakt het lastig om te sturen op directieniveau en op vacatureniveau. Daarom verkennen we de mogelijkheid om vrijwillige registratie toe te voegen voor bijvoorbeeld nieuwe sollicitanten. Zij kunnen dan bij hun sollicitatie benoemen hoe zij zich identificeren, zodat we een beter beeld krijgen van de voortgang van onze streefcijfers: 30% vanaf schaal 12 met een Buiten-Europese herkomst en 20% voor jonge ambtenaren tot 35 jaar.

Prestatieafspraken op het gebied van Representatie culturele diversiteit

Er is een eerste set aan prestatieafspraken vastgesteld om beter te sturen op de het vergroten van representativiteit van Buiten Europese *medewerkers in schaal 12 en hoger*. (zie bijlage) . Dit is een aanvulling op de implementatie van Bewust objectief werven en selecteren. Deze afspraken worden samen met de herijking van de Bestuursopdracht ID dit najaar aan de Raad aangeboden.

Indicatoren representatie Organisatieniveau

- Percentage representatie vanaf schaal 12 op culturele diversiteit

Er wordt gestuurd op het streefcijfer: aandeel van 30% medewerkers met een buiten-Europese achtergrond (culturele diversiteit) vanaf schaal 12. En een groei van 25% in 2 jaar tijd (2024-2026) 2024-2026

- Percentage vacatureteksten die de opgave hebben vertaald naar inclusie en diversiteit



Gemeente Amsterdam

Bij alle interne en externe vacatures vanaf schaal 12 is de opgave o.h.g.v. inclusie en diversiteit opgenomen in de vacaturetekst.

■ **Voor alle medewerkers vanaf schaal 12 is de ‘eigen’ onboarding c.q. ontvangst ingericht door directies?**

■ Percentage interne en externe vacatures die BIWS hebben doorlopen

Bij alle interne vacatures en externe vacatures vanaf schaal 12 is de BIWS procedure doorlopen.

■ Percentage exitgesprekken van totale uitstroom (en analyse vertrek)

Het voeren van exitgesprekken wordt gestandaardiseerd om uitstroomredenen in beeld te brengen.

■ Percentage talent dat deelneemt aan één van de verschillende talentprogramma's

Per directie buiten-Europees talent in beeld brengen, begeleiden en aandragen voor ontwikkelprogramma's.

■ Percentage toepassingen van Rooney Rule voor culturele diversiteit vanaf schaal 12 bij interne en externe vacatures
Vanaf schaal 12 wordt een Rooney Rule gehanteerd. D.w.z. dat 50% v/d kandidaten bij de briefselectie, een buiten-Europese achtergrond heeft.

Stand van zaken Prestatieafspraken Rooney Rule

Het Carrièrecentrum heeft een implementatieplan opgeleverd voor de implementatie Rooney Rule bij vacatures schalen 12 +. (zie bijlage). Dit implementatievoorstel staat on-hold i.v.m. een onderzoek naar het juridisch kader voor de Rooney Rule. Het gaat hier dan vooral om welk moment in het werving- en selectieproces je de Rooney Rule het meest efficiënt kan toepassen en wat er juridisch mogelijk is. Ook als het gaat om de toets of iemand van Buiten Europese herkomst is door bijvoorbeeld vrijwillige registratie of zelfindicatie. Er is door het Bureau ID juridisch advies ingewonnen voor het kader van de Rooney Rule. (zie bijlage).

Kader Rooney Rule



Gemeente Amsterdam

- De gemeente Amsterdam werkt met inclusieve werving en selectie
- Dat proces bevat het volledige werving en selectie proces
- (Herkomst Rooney Rule) National Football League (NFL) gaat uit van minimaal 1 persoon van Buiten Europese herkomst interviewen die deel uit maakt van de benoembare/ verkiesbare kandidaten dus we handelen in de geest van de Rooney Rule, we voeren deze niet volledig uit
- De Rooney Rule zien we als een instrument om te sturen/ meten of je je processtappen goed hebt doorlopen en of de resultaten goed genoeg zijn
- **Waar we op sturen:** Je wil uiteindelijk **minimaal 2 mensen spreken** van Buiten Europese herkomst. En daarom zorg je dat de pool waaruit je kan selecteren voldoende diverse kandidaten bevat.
- Dat betekent dat de RR op 2 momenten in het proces bepalend is:
 1. Afsluiting van de wervingsfase
 2. Sturend op de selectiefase.
 - o We zetten de Rooney Rule in als **go/ no go instrument** om te toetsen of we de fase van de inclusieve werving kunnen afsluiten: heeft deze fase voldoende benoemde kandidaten van Buiten Europese herkomst opgeleverd. En zo niet, dan dwingt het de vacaturehouder om te kijken of er nog winst te behalen is door bijvoorbeeld het verlengen van de reactietermijn of de briefselectie opnieuw te doen met aandacht voor het volgende:
 - o Zijn de vacatureteksten inclusief en sluiten ze niemand uit?
 - o Zijn er voldoende informele en formele wervingskanalen ingezet zoals doelgroep netwerken
 - o Is het nodig om een zoekopdracht uit te zetten bij een gespecialiseerd wervingsbureau of Recruiter die beschikt over groot aanbod van mogelijke kandidaten uit de doelgroep



- o Check of er discriminatie is door de toepassing van algoritmes
- o Check of eisen en competenties daadwerkelijk nodig zijn; waarom stellen we deze (vaak te hoge) eisen?
- o Zorg dat de objectieve beoordeling van de briefselectie op de juiste manier is toegepast (eerst individueel dan in groep, selectiecriteria benoemd en weging toegekend, gebruik standaard vragen, training selectiecommissie op objectief selecteren & gebruik scoreformulieren)

NB. Het is belangrijk om een Non GO besluit om door te gaan zonder voldoende BE kandidaten stevig te markeren. Ofwel in rapportage of via expliciet akkoord van stedelijk directeur of iets dergelijks. Zoals nu het voorstel is, mag de vacaturehouder dit beslissen en aan Recruiter doorgeven. Recruiter rapporteert maandelijks aan het GMT. Het GMT spreekt waar van toepassing de eigen organisatieonderdelen/vacaturehouders aan op het niet volgen van de Rooney Rule (comply or explain).

De jurist adviseert om een verzoek eigen handelen in te dienen bij het College van Rechten voor de mens. Er is namelijk nog geen juridisch kader m.b.t. de Rooney Rule. Het uitwerken van de kaders en de juridische uitvraag levert nu vertraging op voor het verder brengen van het implementatieplan. Dit is echter een noodzakelijke vertraging om ervoor te zorgen dat het implementatietraject op termijn juridisch voldoet.

Advies verzoek omtrent eigen handelen in te dienen bij het College voor de Rechten van de Mens

Na juridisch onderzoek door een externe jurist en contact met een 5.1, 2, e van het College voor de Rechten van de Mens is het advies om een verzoek omtrent eigen handelen in te dienen bij het College voor de Rechten van de Mens om een daadwerkelijk juridisch oordeel op de toepassing van de Rooney Rule te vragen. (zie advies in bijlage) Zeker gezien de (juridische) vragen die erbij komen kijken om tot daadwerkelijke uitvoering te komen van de Rooney Rule. (zie vragen in de bijlage) zoals bijvoorbeeld:



- Zorgt verlenging van de procedure bij niet voldoende kandidaten uit een aangewezen minderheidsgroep voor benadeling van andere kandidaten die niet tot de aangewezen minderheidsgroep behoren?
- Hoeveel plekken mag je reserveren?
- Hoe beoordeelt het College voor de Rechten van de Mens de registratie; wanneer behoort een kandidaat tot de aangewezen minderheidsgroep etc?
- Wat zijn regels m.b.t. vrijwillige registratie of zelfidentificatie

De 5.1, 2, e gaf aan dat over de toepassing van de Rooney Rule nog geen oordeel is geveld en dat dit een interessant verzoek is om te laten beoordelen.

Aanpak verzoek omtrent eigen handelen in te dienen bij het College voor de Rechten van de Mens

Een verzoek kan vormvrij worden gemaïld naar info@mensenrechten.nl. Na ontvangst en bestudering van het verzoek plant het College voor de Rechten van de Mens een gesprek ('hoorzitting') in waar het verzoek kan worden toegelicht. Hierna volgt een oordeel. Een oordeel neemt wel enige tijd in beslag ook gezien de capaciteit van het College voor de Rechten van de Mens. De gemiddelde doorlooptijd is 1 jaar.

Relatie met voorgaande of lopende projecten/initiatieven/netwerken

- o Medewerkersnetwerken ; focus ligt bij CAN
- o Project actieplannen
- o Project visie op leiderschap (MD)
- o Project Doorstroom & Doorgroei
- o Project Nederlandse Inclusiviteits Monitor (NIM) en Medewerkers Waarderings Onderzoek (MWO)
- o Project inclusieve Werving & Selectie
- o Antidiscriminatiebeleid
- o Leren & ontwikkelen
- o Organisatieontwikkeling: Strategische P&O agenda prioriteit Cultuur en Leiderschap is gekoppeld aan Inclusie & Diversiteit
- o Breder plan GMT m.b.t. visie op leiderschap en onboarding nieuwe directeuren.



Probleemstelling

Bij schaal 12 wordt de spanning tussen voorkeursbeleid en voorrangsbeleid spannender. Want je hebt meer culturele diversiteit in schalen onder schaal 12. En die wil je ook laten doorstromen. (zie bijlage)

Vraag is hoe je daarmee omgaat. Mogelijkheid is dat het voorkeursbeleid geldt wanneer voorrangskandidaten(interne kandidaten) geen diversiteit kennen. Andere mogelijkheid is dat je parallel binnen en buiten vacature uitzet dat je voorrangsbeleid en voorkeursbeleid ook parallel inzet.

Praktijk

Het voorrangsbeleid en voorkeursbeleid lopen parallel aan elkaar. Praktijk is de laatste tijd dat vacatures directeuren en vacatures in schaal 15 en hoger, gelijktijdig intern en extern worden uitgezet met het doel om de kans dat een geschikte kandidaat met een buiten Europese herkomst solliciteert te vergroten.

Representatie culturele diversiteit

Het doel om representatie medewerkers met een Buiten Europese herkomst te vergroten zou eigenlijk met de invoering van het voorkeursbeleid voor vacatures schalen 15 en hoger, ook bij gelijktijdig intern en extern uitzetten doorslaggevend moeten zijn. *De interne doorstroomvijver voor schalen 15 en hoger bestaat immers vooral uit geschikte kandidaten van Europese herkomst. Dat is nu juist één van de redenen dat het voorkeursbeleid is ingevoerd.*

Hoe ziet doorstroom er nu uit?

Vacaturevolgorde

Vanuit P&O, afdeling Arbeidsvoorwaarden en Werkgeverschap is duidelijk benoemd dat het voorkeursbeleid niet kan worden toegepast wanneer vacatures schalen 15 en hoger, gelijktijdig intern en extern worden uitgezet en er geen duidelijke afspraken zijn gemaakt over de vacaturevolgorde. De vacaturevolgorde is namelijk geregeld in de PGA en kan dus alleen in overleg, en na wederzijdse instemming met de vakorganisaties worden aangepast. Werkgeverschap kan de wensen meenemen in de onderhandelingen die dit jaar van start gaan, maar voordat zij daar een gewogen advies over kunnen geven, hebben zij ook meer informatie nodig, o.a. wat andere beleidsterreinen ervan vinden, hoe het zich zal



verhouden tot de doorstroom van interne kandidaten. Bureau ID en P&O zijn hierover in gesprek.

Vanuit de geest van het voorkeursbeleid zou het doel om representatie Buiten Europees te vergroten altijd doorslaggevend moeten zijn. Als je gelijktijdig intern/extern uitzet en er is gelijke geschiktheid van intern kandidaat met een BE herkomst en externe kandidaat BE met een herkomst gaat interne BE kandidaat uiteraard voor.

Ook zien we dat niet alle directies en clusters een opgave meer hebben op culturele diversiteit bij deze schalen. Dus hoe ga je dit dan goed doen?

Dat kan je misschien deels oplossen door te faseren.

Optie 1

Begin je bij toevoegen 1 schaal? Omdat je weet dat bijvoorbeeld starten met schaal 14 nog redelijk overzichtelijk is?

Optie 2

Of leg je de focus op 1 of 2 clusters omdat je weet dat dit daar speelt?

Optie 3

Of spreek je (kan dat?) voorkeursbeleid af voor de stad, vanaf schaal 12, maar ga je vervolgens op basis van samenstelling per cluster kijken: hier wel en hier niet? Dus sta je die differentiatie toe?

Rooney Rule

Kader Rooney Rule

- De gemeente Amsterdam werkt met inclusieve werving en selectie
- Dat proces bevat het volledige werving en selectie proces
- (Herkomst Rooney Rule) National Football League (NFL) gaat uit van minimaal 1 persoon van Buiten Europese herkomst interviewen die deel uit maakt van de benoembare/ verkiesbare kandidaten dus we handelen in de geest van de Rooney Rule, we voeren deze niet volledig uit



Gemeente Amsterdam

- De Rooney Rule zien we als een instrument om te sturen/ meten of je je processtappen goed hebt doorlopen en of de resultaten goed genoeg zijn
- **Waar we op sturen:** Je wil uiteindelijk **minimaal 2 mensen spreken** van Buiten Europese herkomst. En daarom zorg je dat de pool waaruit je kan selecteren voldoende diverse kandidaten bevat.
- Dat betekent dat de RR op 2 momenten in het proces bepalend is:
 1. Afsluiting van de wervingsfase
 2. Sturend op de selectiefase.
 - o We zetten de Rooney Rule in als **go/ no go instrument** om te toetsen of we de fase van de inclusieve werving kunnen afsluiten: heeft deze fase voldoende benoemde kandidaten van Buiten Europese herkomst opgeleverd. En zo niet, dan dwingt het de vacaturehouder om te kijken of er nog winst te behalen is door bijvoorbeeld het verlengen van de reactietermijn of de briefselectie opnieuw te doen met aandacht voor het volgende:
 - o Zijn de vacatureteksten inclusief en sluiten ze niemand uit?
 - o Zijn er voldoende informele en formele wervingskanalen ingezet zoals doelgroep netwerken
 - o Is het nodig om een zoekopdracht uit te zetten bij een gespecialiseerd wervingsbureau of Recruiter die beschikt over groot aanbod van mogelijke kandidaten uit de doelgroep
 - o Check of er discriminatie is door de toepassing van algoritmes
 - o Check of eisen en competenties daadwerkelijk nodig zijn; waarom stellen we deze (vaak te hoge) eisen?
 - o Zorg dat de objectieve beoordeling van de briefselectie op de juiste manier is toegepast (eerst individueel dan in groep, selectiecriteria benoemd en weging toegekend, gebruik standaard vragen, training selectiecommissie op objectief selecteren & gebruik scoreformulieren)



NB. Het is belangrijk om een Non GO besluit om door te gaan zonder voldoende BE kandidaten stevig te markeren. Ofwel in rapportage of via expliciet akkoord van stedelijk directeur of iets dergelijks. Zoals nu het voorstel is, mag de vacaturehouder dit beslissen en aan Recruiter doorgeven. Recruiter rapporteert maandelijks aan het GMT. Het GMT spreekt waar van toepassing de eigen organisatieonderdelen/vacaturehouders aan op het niet volgen van de Rooney Rule (comply or explain).

Vrijwillige Registratie

Hoe toets je op iemand van Buiten Europese herkomst is?

Vrijwillige registratie of zelfidentificatie kan onderdeel zijn van het proces van een individuele vacature, maar kan ook achteraf helpen bij cijfermatige beeld.

- Mag een kandidaat dit zelf aanvinken?
- Hoe identificeert kandidaat zichzelf (keuze geven)
- Hoe zuiver is het voor een Recruiter om op basis van brieven/ cv's te kijken naar foto en naam, geboorteplaats om BE herkomst in te schatten en mag dit?
- Mag Recruiter aan kandidaat in een persoonlijk gesprek naar herkomst vragen als foto ect niet helder is
- Mogen we BE herkomst *indirect* uitvragen aan de hand van het criterium ervaringsdeskundigheid onderbouwd in de motivatiebrief?

Doel

Bijvoorbeeld: *We willen je uitnodigen om in jouw motivatiebrief toe te lichten hoe jouw ervaringskennis en achtergrond kunnen bijdragen aan de doelen van de Bestuursopdracht zowel op het gebied van inclusie als representatie. We willen een organisatie zijn waar iedereen welkom is en die representatief is voor de Amsterdamse Beroepsbevolking om de stad zo dichterbij te brengen en alle Amsterdammers beter te kunnen bedienen*

NB De eigen inschatting methode is eerder gebruikt bij het Mystery Guest onderzoek, met als doel te onderzoeken in hoeverre de gemeente Amsterdam in de selectie van stagiaires



Gemeente Amsterdam

onderscheid maakt tussen sollicitanten met en sollicitanten zonder buiten Europese herkomst. Dit onderzoek is in 2022 in opdracht van de Gemeente Amsterdam door BMC Yacht Group uitgevoerd. Dit is een vaker ingezette methode bij onderzoek. Ook hanteert het GMT, in samenwerking met het team Management Development deze methode.

Meer ruimte/ beter instrument voor het bevorderen van de toename van culturele diversiteit vanaf schaal 12. Draagt bij aan doel: streefcijfer 30%, groei-afspraken van 25% in 2 jaar tijd en doorstroom en doorgroei.

Resultaat

- ✓ Instrument bevordering toename culturele diversiteit schaal 12
- ✓ Verzoek eigen handelen bij CRM afgerond
- ✓ Uitsluitel over vrijwillige Registratie.

Geld

Budget (check overdracht 5.1, 2, e)

WAT	Bedrag
Juridisch advies	€30.000
Verzoek Eigen Handelen CRM	€10.000
Afstemmingsbijeenkomsten	€10.000
Totaal	€40.000

Organisatie

Governance structuur

Deze opdracht is onderdeel van de Bestuursopdracht Inclusie & Diversiteit en de BO wordt uitgevoerd door het Bureau ID en loopt van 2024-2028. De strategisch adviseur rapporteert om de twee weken aan het 5.1, 2, e die ook opdrachtgever is. 5.1, 2, e informeert directeur P&O en de gemeentesecretaris. Hester van Buren, wethouder Personeel & Organisatie is de verantwoordelijke wethouder van deze bestuursopdracht; zij informeert de raad weke keer per jaar over



Gemeente Amsterdam

de voortgang. Dit gebeurt via het jaarverslag en d.m.v. een voortgangsbrief in het najaar. De gemeentesecretaris Peter Teesink is ambtelijk opdrachtgever. Onder zijn leiding fungeert een stuurgroep samengesteld uit directeuren van de verschillende clusters en stadsdelen.

- o Gemeentesecretaris: Peter Teesink
- o Opdrachtgever 5.1, 2, e 5.1, 2, e
- o Directeur P&O Judith Meeng

Intern

- o Projectteam Programma ID
- o 5.1, 2, e
- o 5.1, 2, e
- o 5.1, 2, e

Stakeholders

- o OR Werkgroep
- o Medewerkersnetwerken
- o DJZ
- o College Rechten van de Mens
- o En advies Azaroual Consultancy bij aanvraag CRM
- o 5.1, 2, e
- o 5.1, 2, e
- o 5.1, 2, e
- o 5.1, 2, e &O
- o P&O
- o CC
- o 5.1, 2, e

Tijd



**Gemeente
Amsterdam**

Globale gefaseerde Planning

FASE	WAT	WANNEER
<i>FASE I</i> Voorber eiding		
	<p>Meedenken met P&O over prestatieafspraken m.b.t Representatie culturele diversiteit</p> <p>Juridisch advies inwinnen m.b.t. Rooney Rule en Vrijwillige Registratie.</p> <p>Input geven op Implementatieplan Rooney Rule van het Carrière Centrum (CC)</p> <p>OR werkgroep schriftelijk informeren over het huidige voorkeursbeleid 15 + (GMT Besluit 2020) en aankondiging uitbreiding voorkeursbeleid 12 +</p> <p>Advies opstellen voorkeursbeleid versus voorrangsbeleid</p>	Okt-Dec. 2024
RECES		DEC 2024- JAN 2025
<i>FASE II</i> Opdracht formuleri ng		
	Opdracht formuleren:	Januari- Februari
	-Voorkeursbeleid 12+	



Gemeente Amsterdam

Informatie

- o De adviseur informeert de opdrachtgever om de twee weken
De opdrachtgever informeert regelmatig de bestuurlijke en ambtelijke opdrachtgevers over de voortgang

Communicatie/ participatie

Communicatieplan op aanvraag

Communicatie/participatie met:

- o Teamleden ID met name accounthouders van de uitvoerende directies
- o Trekkers van actieplannen van de uitvoerende directies
- o Directeuren van de uitvoerende clusters en directies
- o Afdelingsmanagers en teamleiders van de uitvoerende directies
- o Medewerkers van de uitvoerende directies
- o Communicatieadviseurs van de uitvoerende directies
- o Ambtelijke en Bestuurlijke opdrachtgevers (gemeentesecretaris en GMT)
- o HRBPers, Management Development en Amsterdamse School

Akkoord opdrachtgever

Plaats

Datum

Akkoord projectleider

Plaats

Datum